

Addendum: Il processo del Bilancio di Genere e le indicazioni europee sul Gender Equality Plan

Secondo alcuni documenti presentati dalla Commissione europea, per accedere ai fondi del prossimo programma di ricerca Horizon Europe, ogni ente proponente dovrà essersi dotato di un **Gender Equality Plan (GEP)**.

Durante una sessione del seminario "*Get ready: A new ERA for Equality is calling*" (22.9.2020), la Commissione ha indicato le caratteristiche che il GEP dovrebbe avere per soddisfare il requisito di accessibilità richiesto:

- **Publicità:** deve trattarsi di un documento formale, pubblicato sul sito web dell'istituzione, e firmato da una persona al vertice della stessa
- **Risorse dedicate:** l'istituzione deve impegnarsi a mettere a disposizione risorse umane e competenze di genere per realizzare il GEP
- **Raccolta dati e monitoraggio:** il documento deve basarsi su dati disaggregati per sesso/genere sul personale e sulla componente studentesca e si deve prevedere un rapporto annuale basato su indicatori
- **Formazione:** l'istituzione deve incrementare la consapevolezza sull'eguaglianza di genere e sui pregiudizi legati al genere e deve formare il personale e gli organi dirigenti su tali tematiche

Il processo per la redazione del GEP è qui descritto dallo European Institute for Gender Equality (EIGE):

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/involved-gender-equality-plan>

La Commissione ha altresì sottolineato le **aree prioritarie** che dovrebbero essere oggetto del GEP, mediante concrete misure e indicatori:

- l'equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa
- l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- l'eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
- misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Di conseguenza, è opportuno fornire delle indicazioni circa la nomenclatura, il contenuto e il processo del GEP.

Nomenclatura

Il **GEP** (talora indicato anche **Gender Equality Action Plan - GEAP**) è il **documento** che contiene le misure dirette a promuovere l'eguaglianza di genere.

Ai sensi dell'art. 48, d.lgs. 198/2006, il documento che, nel nostro paese, tutte le pubbliche amministrazioni (incluse dunque le Università pubbliche e gli altri enti pubblici di ricerca) devono adottare per assicurare «la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne» è il **Piano di azioni positive (PAP)**. Dunque, il GEP/GEAP in linea di principio è già previsto dal nostro ordinamento e coincide con il PAP.

Tuttavia, anche se le finalità di PAP e GEP relativamente all'uguaglianza di genere sembrano coincidere, nella prassi nel PAP sono state incluse azioni dirette ad altre finalità (come il benessere lavorativo, l'inclusione delle persone con disabilità, l'integrazione della componente studentesca straniera). Si potrebbe manifestare il rischio di omologare le donne a una minoranza svantaggiata, fraintendendo il significato di "parità di genere", che può contemplare anche azioni rivolte agli uomini. D'altro canto la Commissione indica alcune aree di intervento del GEP, come l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti, che finora non sono state oggetto dei PAP (salvo rare eccezioni). Quindi, non è necessario duplicare processi e documenti, ma è necessario adottare alcuni accorgimenti perché il GEP (ossia le azioni per la parità di genere) risalti nella sua specificità all'interno del PAP, quando questo ha un ambito più generale. Per soddisfare i requisiti richiesti dalla Commissione

europea, è perciò necessario indicare specificamente le azioni finalizzate all'eguaglianza di genere e adottare tali azioni sulla base del processo sotto indicato.

Contenuto

Come sopra menzionato, la Commissione ritiene prioritarie 5 aree di intervento: la conciliazione tra vita e lavoro e la cultura organizzativa; l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali; l'eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnanti; misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

È opportuno che tali aree siano espressamente indicate quali obiettivi del GEP/PAP e che per ciascuno di tali obiettivi siano menzionate le azioni programmate, i target che si intendono raggiungere e i relativi indicatori di impatto e risultato, le persone responsabili per ciascuna azione, il ruolo e le responsabilità, le risorse finanziarie necessarie e i tempi.

Processo

Il GEP/PAP deve essere elaborato nell'ambito di un **processo di programmazione e monitoraggio** che deve basarsi su dati disaggregati per genere.

Il **processo del Bilancio di Genere**, descritto nelle Linee Guida CRUI per il Bilancio di Genere, si iscrive perfettamente all'interno delle coordinate indicate dalla Commissione europea. Come infatti specificato nella parte terza delle Linee Guida, il **Piano di azioni positive** dovrebbe essere adottato solo a seguito del monitoraggio del contesto. Del pari, ciascuna azione programmata dovrebbe prevedere indicatori di impatto e di risultato che dovrebbero essere misurati mediante il Bilancio di Genere.

La Commissione europea richiede altresì che il processo di adozione del GEP coinvolga anche i **vertici dell'Ateneo**. Ciò significa che nella fase di progettazione del PAP/GEP dovrebbero essere coinvolte sia le persone che hanno redatto il Bilancio di Genere, sia le figure dotate di potere decisionale (il Rettore o la Rettrice, il/la Delegato/a per le pari opportunità, il Direttore o la Direttrice generale). Inoltre, come previsto nella Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", quanto programmato nel PAP/GEP dovrebbe rientrare nel Piano Strategico e nel Piano integrato dell'Ateneo.